

**d'alerte : un agent qui ne nie pas être l'auteur des faits dénoncés, et qui a commis des manquements à ses obligations d'obéissance et à son devoir de réserve, peut être sanctionné.**

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Un arrêt de la Cour Administrative de Marseille n° 21MA04309 du 5 juillet 2022 réfute à un agent la qualité de lanceur d'alerte et estime que les faits reprochés à l'agent justifient le prononcé d'une sanction disciplinaire.

L'agent concerné n'a pas nié être l'auteur des manquements qui lui étaient reprochés, et ne fait état dans les propos dénoncés ni d'un crime ou d'un délit, ni d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général au sens des dispositions de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, qui définit le statut juridique du lanceur d'alerte.

Pour prononcer la sanction disciplinaire à son encontre, l'autorité territoriale s'est fondée sur des propos agressifs de l'agent envers ses collègues de travail.

Il a par ailleurs fait montre d'une animosité violente à l'égard de sa hiérarchie en déchirant un rapport, refusé d'obéir, d'exécuter les tâches qui lui sont confiées et de se conformer au port de la tenue réglementaire. Enfin, il a pris des clichés photographiques de plats servis aux élèves de la cantine en les accompagnant de commentaires désobligeants pour l'établissement et les a communiqués aux élèves et aux surveillants.

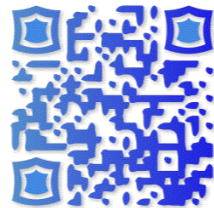
CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 05/07/2022, 21MA04309, Inédit au recueil Lebon

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046028931>

**POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER**

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



**BULLETIN D'ADHESION**

Je soussigné (e),  
Nom ..... Prénom .....  
Adresse.....  
Grade.....  
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au  
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)  
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du .....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature .....

Votre contact local

**21 Septembre 2022**

T. CAMILIERI

**Elections Professionnelles 2022 :  
les prochaines dates clés à retenir**

Les élections professionnelles vont se tenir le 8 décembre 2022.

Elles permettront d'élire les représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires (CAP), au Comité Social Territorial (CST) et à la Commission Consultative Paritaire (CCP).

Les prochaines dates clés à retenir pour la bonne organisation de ces élections d'ici le 8 décembre prochain sont :

**9 octobre 2022 (J-60jours) : publication des listes électorales**

Cette date qui tombe un dimanche devra être ajustée au vendredi 7 ou samedi 8 octobre, en fonction des jours d'ouverture des collectivités. A noter : ces listes sont communicables à toutes les organisations syndicales.

**19 octobre 2022 (J - 50 Jours) : Date limite de vérification des listes électorales**

Passée cette date, plus de modification sauf événement postérieur entraînant l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur jusqu'à la veille du scrutin. Remarque : cette nouveauté pourrait générer des problèmes logistiques et ne peut se substituer à une bonne anticipation de la qualité d'électeur au 8 décembre.

**27 octobre 2022 (J - 6 Semaines)**

Date limite de dépôt des listes de candidats par les organisations syndicales.

**29 octobre 2022 :** Date limite d'affichage des listes de candidats.

**8 novembre 2022 (J - 30 Jours)**

Pour le vote à l'urne, date limite d'affichage de la liste des agents admis à voter par correspondance. Remarque : les collectivités ont uniquement le choix entre vote à l'urne et vote électronique. Elles ne peuvent, contrairement aux centres de gestion, généraliser le vote par correspondance.

**13 novembre 2022 (J - 25 Jours)**

Pour le vote à l'urne, date limite de rectification de la liste des agents admis à voter par correspondance. Attention à cette échéance qui tombe un dimanche.

**28 novembre 2022 (J - 10 Jours)**

Date limite de transmission du matériel de vote (vote par correspondance).

**8 décembre 2022 (Jour J) :** Date du scrutin à l'urne. Les votes par correspondance devront arriver exclusivement par voie postale et avant la clôture du scrutin.

**9 janvier 2023 (J + 30 Jours)**

Désignation des représentants des personnels dans les formations spécialisées.

**Remarque : pour le vote électronique, toutes les dates du calendrier devront être avancées de la durée du vote électronique (compris entre 24 heures et 8 jours)**

LE 8 DÉCEMBRE,  
**MA VOIX COMPTE**  
JE CHOISIS MES REPRÉSENTANTS  
elections-professionnelles@safpt.org



## Bientôt un treizième mois dans la Fonction Publique Territoriale - FPT ?

Une récente proposition de loi vise à proposer que chaque collectivité puisse, à tout moment, délibérer après avis du comité social territorial, pour instaurer ou modifier une prime de 13ème mois ou une prime de fin d'année, ce, dans le respect du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, autrement dit, sans que la somme de cette prime et des deux parts du RIFSEEP n'excède le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat pris en référence.

Cette proposition de loi a été envoyée à la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.

**Article 1<sup>er</sup>** - Après le premier alinéa de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent à tout moment délibérer après avis du comité social territorial pour instaurer ou modifier une prime de treizième mois ou une prime de fin d'année.

« Lors de la création d'une commune nouvelle, au sens des articles L. 2113-1 à L. 2113-22 du code général des collectivités territoriales, les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, leur régime indemnitaire et les avantages collectivement acquis, à titre individuel. »

**Article 2** - En application de l'article 1<sup>er</sup>, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics délibérant en faveur de l'instauration d'une prime de treizième mois s'assurent que la somme de cette prime et des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel n'excède pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat pris en référence.

**Article 3** - Les éventuelles pertes de recettes résultant pour l'Etat de la présente loi sont compensées, à due concurrence, par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

**NDLR / Le dépôt d'une proposition de loi ne préjuge pas de son inscription à l'ordre du jour au Parlement, qui doit être décidée par le gouvernement ou un groupe parlementaire.**



[Proposition de loi visant à lever les freins à l'octroi d'une prime de treizième mois dans la fonction publique territoriale et à en améliorer l'attractivité auprès du grand public](#)

SESSION ORDINAIRE DE 2021-2022 PROPOSITION DE LOI Par Mme Sylviane NOËL, MM. Olivier PACCAUD, Cyril PELLEVAT, Mmes Jocelyne GUIDEZ, Else JOSEPH, MM. Jérôme BASCHER, Jean-François LONGEOT, Laure...

<https://www.senat.fr/leg/pp121-639.html>



## Contrôle d'alcoolémie des agents publics : rappel des règles en vigueur et proportionnalité de la sanction



La question de l'alcoolémie renvoie aux règles d'hygiène et de sécurité au travail, les employeurs locaux étant soumis aux dispositions de la 4<sup>e</sup> partie du code du travail, livres I à V (article L. 811-1 du code général de la fonction publique)

Le code du travail prévoit, d'une façon générale, que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1). Il ne peut laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse, et aucune boisson alcoolisée n'est autorisée, à l'exception du vin, de la bière, cidre ou du poiré.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la santé et la sécurité physique et mentale des agents, l'employeur, au titre des mesures générales de protection, peut arrêter, dans le règlement intérieur ou des notes de service, les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des agents et prévenir tout risque d'accident. Elles peuvent notamment prendre la forme d'une limitation, voire d'une interdiction de cette consommation d'alcool, à condition d'être proportionnées au but recherché (articles R. 4228-1 et 20 du code).

Cette exigence de justification de la limitation de la consommation par la nature de la tâche à accomplir et de proportionnalité au but recherché impose à l'employeur, tenu à une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité (pénale) peut être engagée en cas d'accident, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé des agents.

Il peut, si la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à cette sécurité et à leur santé, prendre les mesures proportionnées en limitant, voire en interdisant cette consommation sur le lieu travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les agents ou pour les tiers, il peut interdire toute imprégnation alcoolique.

Les agents des services voirie, bâtiments et espaces verts sont amenés à conduire des véhicules et engins, à manipuler des produits ou machines dangereux. Dans ce cas, le contrôle d'un Directeur Général des Services à visée préventive et qui est effectué à l'issue d'une pause méridienne est autorisé.

En présentant un taux de 0,25 mg d'alcool par litre d'air expiré à 13h30, puis de 0,07 à 16 heures, un agent doit être considéré comme ayant commis une faute alors qu'il est susceptible d'utiliser des outils dangereux. Dans un tel cas, eu égard à son expérience professionnelle, induisant une bonne connaissance des risques liés à l'ébriété, une autorité territoriale ne prononce pas de mesure disproportionnée en retenant une exclusion temporaire de 3 jours à l'encontre de l'agent fautif.

Cette décision est considérée comme présentant un caractère pédagogique en rappelant successivement que la gestion de l'alcool sur le lieu de travail, principalement dans le cadre des repas, est portée par une logique de prévention des risques professionnels. Le contrôle de l'état d'imprégnation suppose la définition de postes à risques pour l'agent ou les tiers, retracée dans un règlement intérieur ou dans un arrêté. Le constat d'une alcoolémie n'entraîne pas automatiquement le prononcé d'une mesure disciplinaire.

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 19NT05018, Inédit au recueil Lebon](#)

Vu la procédure suivante : Procédure contentieuse antérieure : M. F... C... a demandé au tribunal administratif de Rennes d'annuler la décision du 11 août 2017 par laquelle le maire de la com...

[https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043587651?init=true&page=1&query=19NT05018&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043587651?init=true&page=1&query=19NT05018&searchField=ALL&tab_selection=all)